Gwaith ac iechyd yng Nghymru

Er gwaethaf y ffaith bod mwy a mwy o aelwydydd yng Nghymru yn dioddef tlodi mewn gwaith, mae yna dystiolaeth gref bod cyflogaeth reolaidd sy'n talu'n deg yn ffactor hollbwysig o ran cynyddu ffyniant a lleihau tlodi.

Mae llawer o bobl yn wynebu rhwystrau ychwanegol wrth geisio dod o hyd i waith ac aros mewn gwaith. Mae'r rhain yn gallu cynnwys diffyg sgiliau a chymwysterau priodol, mynediad gwael at drafnidiaeth gyhoeddus a gofal plant fforddiadwy, neu reoli cyfrifoldebau gofalu eraill.

Mae pobl o oedran gweithio sydd ag anableddau neu gyflyrau iechyd tymor hir yn llai tebygol o lawer o fod mewn gwaith na'r rhai heb anableddau neu gyflyrau iechyd.

Mae'r papur hwn yn pwyso ar dystiolaeth o'r rhwydwaith Cyngor ar Bopeth yng Nghymru a ffynonellau eraill. Mae'n amlygu rhai o'r heriau mae'r grŵp hwn yn eu hwynebu wrth geisio dod o hyd i waith ac aros mewn gwaith.

cyngor ar bopeth citizens advice

Cymru: bwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd

Mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i haneru bwlch cyflogaeth anabledd o fewn y degawd nesaf. Yn ei rhaglen lywodraethu newydd, *Symud Cymru Ymlaen 2016-2021*, mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo i "ail-lunio cymorth cyflogadwyedd", yn enwedig ar gyfer y rhai sydd bellaf o'r farchnad lafur, gan gynnwys pobl anabl.

Yng Nghymru ar hyn o bryd, dim ond 43% o bobl o oedran gweithio sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir sydd mewn cyflogaeth, o gymharu â 79% o bobl nad ydynt yn anabl ac nad oes ganddynt gyflwr iechyd[1] - bwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd o 36%. Mae'r bwlch yn 32% yn y DU.

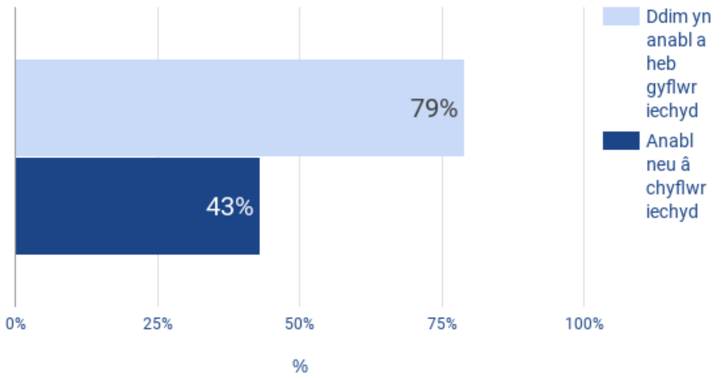
Mae gan **399,000** o bobl o oedran gweithio anabledd neu gyflwr iechyd

Mae **171,570** o'r rhain mewn gwaith

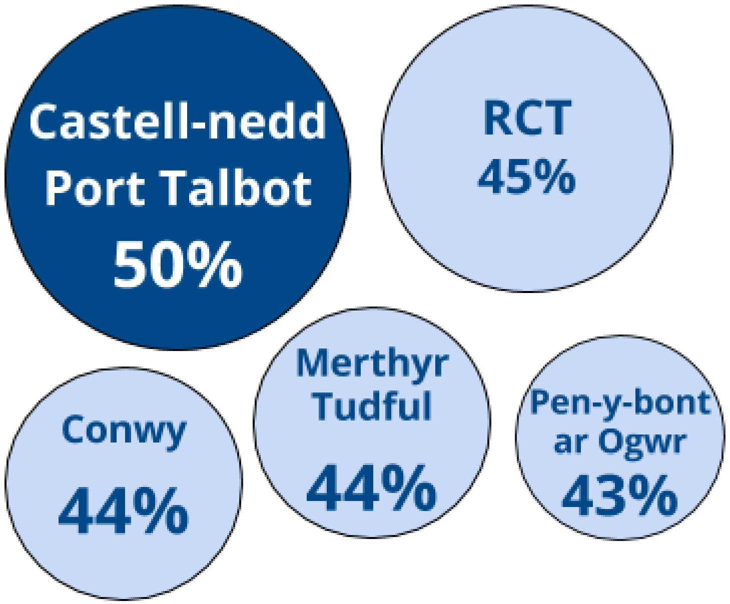
Mae **69,000** yn ddi-waith ond yn awyddus i gael gwaith

[1] StatsCymru 'Crynodeb o weithgarwch economaidd yng Nghymru yn ôl blwyddyn a statws anabl' (y flwyddyn a ddaeth i ben ar 30 Mehefin 2016)

Mae gan Gymru fwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd o 36%

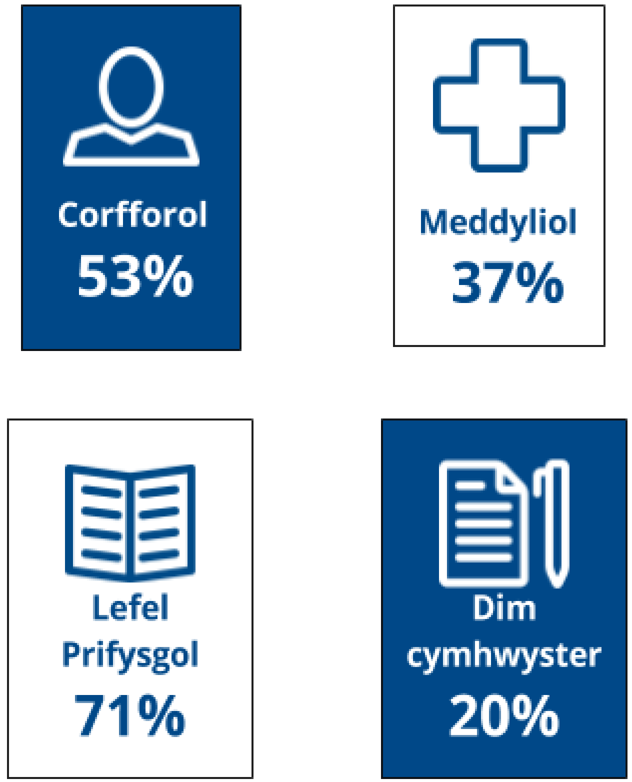


Mewn rhai ardaloedd yng Nghymru, mae'r bwlch yn fwy fyth:



Gall maint y bwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd hefyd fod yn ddibynnol ar sefyllfaoedd neu amgylchiadau eraill. Mae'r bwlch yn fwy ar gyfer pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd nad oes ganddynt lawer o gymwysterau, os o gwbl, a'r rhai â chyflyrau penodol, megis problemau iechyd meddwl neu namau lluosog[2].

Cyfraddau cyflogaeth yn ôl y math o nam neu gyflwr iechyd a'r math o gymhwyster[3]



Yng Nghymru, mae pobl anabl bron i 3 gwaith yn fwy tebygol o adael eu gwaith yn ystod y flwyddyn.

---

[2] 'Diverse disability', Richard Berthoud, ISER, Prifysgol Essex
[3] Arolwg o'r Llafurlu (LFS), Ch3 2016 ac LFS Ch2 2013, 2014, 2015

Mae angen mwy o gymorth ar bobl gan y system fudd-daliadau a gan gyflogwyr

Y system fudd-daliadau

Mae budd-daliadau iechyd ac anabledd yn hollbwysig er mwyn sicrhau incwm sefydlog i bobl o oedran gweithio sy'n byw gydag anabledd neu gyflwr iechyd tymor hir ac er mwyn helpu i dalu costau byw ychwanegol.

Yn 2015 a 2016, fe wnaeth rhwydweithiau Cyngor ar Bopeth lleol yng Nghymru helpu dros 22,600 o bobl gyda'u hawliadau Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) neu Daliad Annibyniaeth Personol (PIP), gan gynnwys helpu mwy na 6,700 o bobl i herio/apelio yn erbyn penderfyniad PIP neu ESA.

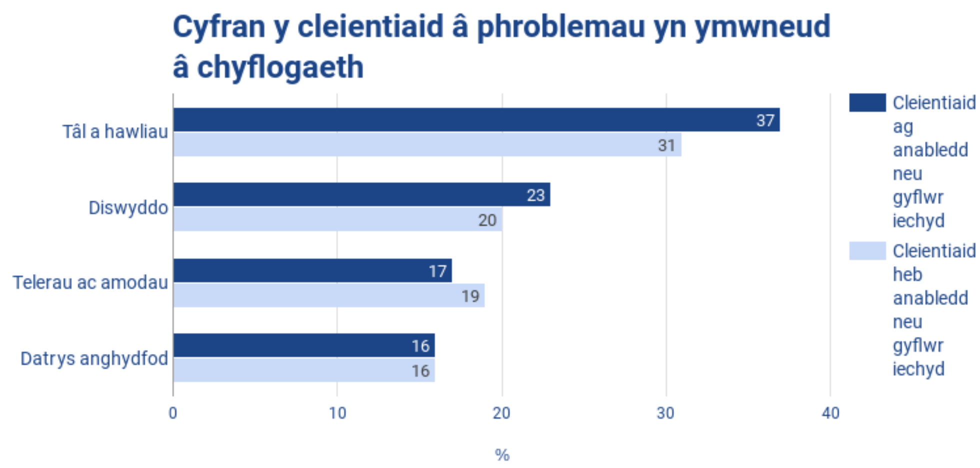
Mae delio ag incwm ansicr neu annigonol a achosir gan broblemau gyda budd-daliadau ac oedi yn gallu ei gwneud hi'n anoddach o lawer i bobl ganolbwyntio ar waith neu chwilio am waith, yn enwedig os ydynt yn gorfod ymdopi â chyflwr iechyd hefyd.

Mae sicrhau bod pobl yn gallu cael gafael ar fudd-daliadau mewn ffordd ddibynadwy a chyflym yn gam cyntaf pwysig i fynd i'r afael â bwlch cyflogaeth iechyd ac anabledd.

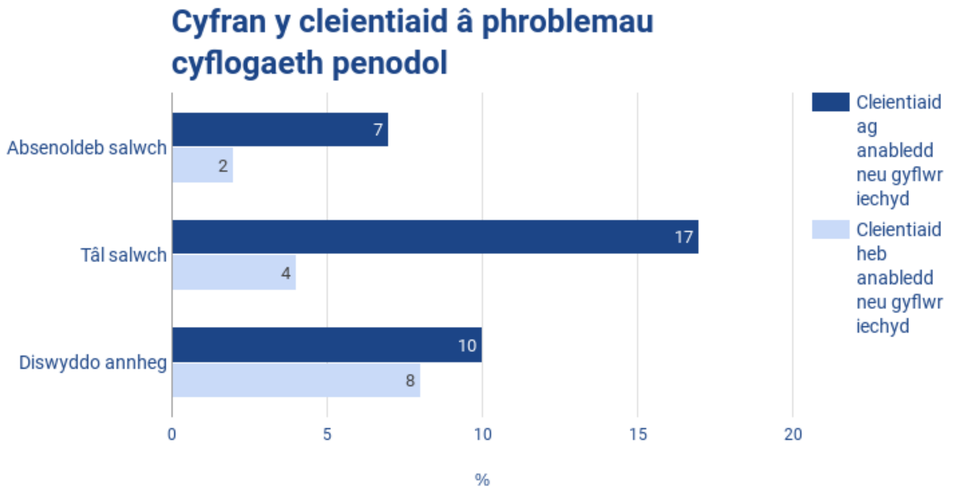
Cyflogwyr

Mae gan gyflogwyr gyfraniad hollbwysig i'w wneud trwy sicrhau eu bod yn trin gweithwyr cyflogedig mewn ffordd gyfrifol. Mae ein data'n awgrymu bod cleientiaid sydd ag anabledd neu gyflwr iechyd yn wynebu gormod o arfer gwael a gwahaniaethu gan gyflogwyr[4].

Mae ein data'n dangos bod pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n gofyn am help gyda phroblem sy'n gysylltiedig â chyflogaeth yn fwy tebygol o fod angen cymorth ar fater yn ymwneud â thâl a hawliau neu ddiswyddo o gymharu â phobl heb anabledd neu gyflwr iechyd. Mae materion yn ymwneud ag absenoldeb salwch, tâl salwch a diswyddo annheg yn fwy cyffredin ymhlith y grŵp hwn[5].



[4] Mae'r ffigurau yn y ddau graff yn seiliedig ar ddata mewnol Cyngor ar Bopeth yng Nghymru o 2015-16
[5] Mae'r enwau wedi'u newid yn yr astudiaethau achos enghreifftiol er mwyn cynnal cyfrinachedd



Stori John – Torfaen:
Mae John yn gweithio i ddarparwr gofal a wrthododd wneud addasiadau rhesymol fel y gallai wneud ei waith. Roedd y cwmni wedi cyflwyno system mewngofnodi/allgofnodi awtomatig. Gan fod gan John broblem gyda'i glyw, nid yw'n gallu deall y llais awtomatig.

I gychwyn, dywedodd ei gyflogwr wrtho y byddai'n ymchwilio i'r mater ac yn cyflwyno system a fyddai'n gweithio iddo fe ond, yn ddiweddarach, dywedwyd wrtho na fyddai'n cael unrhyw alwadau oni bai ei fod yn defnyddio'r system. O ganlyniad, cafodd ei oriau wythnosol eu gostwng o 30-39 awr i gyfartaledd o 6. Achosodd hyn anawsterau ariannol difrifol iddo.

Nododd ymchwil flaenorol gan Cyngor ar Bopeth[6] hefyd broblemau mawr yn y berthynas gyflogaeth ar gyfer pobl anabl, yn enwedig os ydynt yn cael eu cyflogi gan fusnes bach a chanolig (BBaCh). Mae'r rhain yn cynnwys:

- cwestiynau iechyd cyn cyflogi
- gofyn am addasiadau ar gyfer cyfweliadau a threfniadau gweithio, a chytuno arnynt
- hygyrchedd y gweithle a'r adeilad
- diffyg ymwybyddiaeth o addasiadau posibl a goramcangyfrif cost addasiadau
- penderfynu a ddylid datgelu cyflyrau penodol, yn enwedig cyflyrau anweledig neu rai sy'n gysylltiedig â stigma
- absenoldeb oherwydd salwch.

Byddai llawer o gyflogwyr, mawr a bach, yn elwa ar **fwy o wybodaeth, arweiniad a chymorth** ar sut i reoli gweithwyr cyflogedig â chyflyrau iechyd yn well a chynllunio swyddi ar gyfer **gweithlu mwy cynhwysol**.

[6] Solutions for equality and growth, Cyngor ar Bopeth, Hydref 2015

Stori David – Sir y Fflint:
Mae David wedi bod yn gweithio fel plymiwr i'r un cyflogwr ers dros 10 mlynedd. Mae newydd ddychwelyd i'r gwaith yn dilyn cyfnod o salwch estynedig oherwydd problemau iechyd meddwl. Mae'n cymryd meddyginiaeth sy'n ei wneud yn gysglyd o hyd. Cyflwynwyd achos disgyblu yn ei erbyn ar ôl iddo gael ei weld yn cysgu yn ei fan waith. Yn y gwrandawiad apêl, gofynnodd am i addasiadau rhesymol gael eu gwneud a fyddai'n caniatáu iddo gael ei hebrwng i'w apwyntiadau gwaith, fel sy'n digwydd ar gyfer rhai o'i gydweithwyr. Gwrthodwyd gwneud yr addasiad a chollodd ei apêl. Mae hyn wedi cael effaith ddifrifol ar ei hyder. Mae David bellach yn ddi-waith ac yn cael anawsterau ariannol. Mae ei iechyd meddwl wedi gwaethygu hefyd.

Mae'r dystiolaeth o rwydweithiau Cyngor ar Bopeth ledled Cymru yn cael ei chefnogi gan enghreifftiau eraill o waith ymchwil ledled y DU sy'n amlygu sut mae gweithwyr cyflogedig anabl yn wynebu'r holl broblemau sy'n wynebu gweddill y gweithlu, a llawer mwy.

Daeth ymchwilwyr i'r casgliad canlynol:

Stori Jamie – Rhondda Cynon Taf:
Yn 2014, cafodd Jamie anaf ar ei ymennydd a allai gymryd 4 blynedd i wella. Mae'n cael goruchwyliaeth feddygol gan yr ysbyty. Roedd yn teimlo y gallai weithio'n llawn amser a chafodd swydd trwy asiantaeth ar gontract treigl 3 mis. Dywedodd wrth ei gyflogwr am ei gyflwr ac amseroedd ei apwyntiadau.
Pan oedd disgwyl i Jamie weithio shifftiau hir o hyd at 12 diwrnod yn olynol, sylwodd ei dîm meddygol fod ei flinder yn effeithio ar ei allu i wella. Aethant ati i ysgrifennu at ei gyflogwr i ofyn iddo gyfyngu ei ddiwrnodau gwaith i 5 o bob 7 diwrnod, gan esbonio'r rhesymau meddygol yn llawn. Drannoeth ar ôl derbyn y llythyr, cafodd Jamie ei ddiswyddo yn y fan a'r lle gan nad oedd yn gallu gweithio shifftiau llawn oherwydd ei salwch. Mae bellach yn chwilio am waith yn rhywle arall. Nid yw'n awyddus i hawlio ESA ac mae'n poeni a fydd yn gallu cael gwaith yn y dyfodol os bydd yn datgan ei gyflwr neu os bydd rhywun yn dod i wybod amdano'n ddiweddarach.

"Un o'r rhesymau pwysicaf pam nad yw gweithwyr cyflogedig anabl yn aros neu'n camu ymlaen mewn cyflogaeth yw am eu bod nhw'n gorfod dioddef pob math o brofiadau negyddol, gyda llawer ohonynt yn gallu cael eu holrhain yn ôl i'w cyflogwyr, sy'n gwneud eu sefyllfa'n annymunol tu hwnt. Mae'r profiadau hyn yn cwmpasu pob math o faterion hawliau cyflogaeth a rhai mathau eraill o driniaeth wael."

'Closing Disability Gaps at Work: Deficits in Evidence and Variations in Experience', Prifysgol Caerdydd (Rhagfyr 2016)

Beth nesaf?

Fel rhan o'n gwaith ar ddiogelwch incwm, mae Cyngor ar Bopeth yn edrych ar sut i wella'r cymorth ariannol ac ymarferol gan Lywodraethau'r DU a Chymru i helpu pobl ag anabledd neu gyflwr iechyd sy'n gallu gweithio i ddod o hyd i waith ac aros mewn cyflogaeth.

Mae ein data'n dangos bod angen i gyflogwyr yn ogystal â'r llywodraeth ddefnyddio dulliau newydd i helpu pobl i aros mewn cyflogaeth. Mae angen i agweddau cyflogwyr a'r gymdeithas ehangach newid hefyd.

Bydd llawer o'r gwaith hwn yn cael ei ddefnyddio i lywio ein hymateb i ymgynghoriad Llywodraeth y DU, 'Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper'.

Yng Nghymru, bydd Cyngor ar Bopeth Cymru yn parhau i weithio yn y maes hwn dros y misoedd i ddod. Mae hyn yn cynnwys defnyddio ein tystiolaeth i helpu i lywio'r gwaith o roi Polisi Cyflogadwyedd newydd Llywodraeth Cymru ar waith, sy'n nodi pobl anabl fel un grŵp sydd angen cymorth ychwanegol.

I gael mwy o wybodaeth am ein gwaith yng Nghymru, cysylltwch â Lindsey Kearton, Swyddog Polisi Cymru. Lindsey.Kearton@Citizensadvice.org.uk.

citizensadvice.org.uk

Cyngor ar Bopeth yw enw gweithredol Cymdeithas Genedlaethol Cyngor ar Bopeth. Elusen gofrestredig rhif 279057